



Disposizioni in materia di rapporto sulla situazione del personale, di cui all'art. 46 del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006) **A.C. 615, A.C. 1345, A.C. 1925**

Dossier n° 234 - Schede di lettura
 26 novembre 2019

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	615	1345	1925
Titolo:	Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale	Modifica all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale	Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale
Iniziativa:	Parlamentare	Parlamentare	CNEL
Primo firmatario:	Gribaudo	Benedetti	
Numero di articoli:	2	1	1
Date:			
presentazione:	11 maggio 2019	6 novembre 2018	19 giugno 2019
assegnazione:	9 luglio 2019	3 aprile 2019	3 luglio 2019
Commissioni competenti:	XI Lavoro	XI Lavoro	XI Lavoro
Sede:	referente	referente	referente
Pareri previsti:	I, II (ex articolo 73, comma 1-bis, del regolamento, per le disposizioni in materia di sanzioni), V, X, XIV e della Commissione parlamentare per le questioni regionali	I, V, X e XIV	I, II (ex articolo 73, comma 1-bis, del regolamento, per le disposizioni in materia di sanzioni), V, VI (ex articolo 73, comma 1-bis, del regolamento, per gli aspetti attinenti alla materia tributaria), X, XIV e della Commissione parlamentare per le questioni regionali

Contenuto

Le **proposte di legge in esame (C. 615, Gribaudo ed altri, C. 1925 del CNEL e C. 1345, Benedetti ed altri)** intervengono sulle modalità di redazione del **rapporto biennale**, che deve essere presentato dalle aziende con più di cento dipendenti, **relativo alla situazione del personale** e ai diversi aspetti inerenti alle pari opportunità sul luogo di lavoro, nonché sulle sanzioni in caso di inottemperanza all'obbligo di presentazione del predetto rapporto.

Le **Relazioni illustrative** allegate ai provvedimenti specificano che tale intervento è volto a garantire la **parità salariale tra uomo e donna**, attraverso l'introduzione di disposizioni che diano maggiore trasparenza al suddetto rapporto, consentendo l'individuazione delle aziende che assolvono o meno il suddetto obbligo, nonché l'accesso dei dipendenti al rapporto in oggetto.

Le proposte di legge in esame intervengono su alcune disposizioni del **Codice delle pari opportunità** (D.Lgs. 198/2006): in particolare, la proposta di legge **C. 615 si compone di due articoli**, mentre le proposte di legge **C. 1345** e **C. 1925** si compongono di un articolo unico.

Per quanto riguarda l'**obbligo di redigere il suddetto rapporto biennale**, che attualmente sussiste per le aziende che occupano oltre cento dipendenti, ai sensi del citato art. 46 (vedi *infra*), le proposte di legge C. 1345 e C. 1925, modificando il predetto articolo, ampliano l'ambito soggettivo di applicazione dell'obbligo in questione, configurandolo anche in capo alle aziende (pubbliche e private) che impiegano, rispettivamente, **più di 25 dipendenti** (C. 1345, art. 1, **comma 1**) e **più di 50 dipendenti** (C. 1925, art. 1, **comma 1**,

[Rapporto sulla situazione del personale](#)

[Obbligo di redazione del rapporto](#)

lett. a)). Inoltre, la proposta di legge C. 1925 elimina la previsione secondo la quale le aziende sono tenute a redigere **almeno** ogni due anni il rapporto, del quale, pertanto, viene stabilita la cadenza biennale.

La sola proposta di legge C. 615, modificando l'articolo 46 del citato D.Lgs. 198/2006, introduce la **facoltà di redazione del rapporto biennale** sulla situazione del personale per le aziende pubbliche e private che occupano **meno di 100 dipendenti**, disponendo, al contempo, che l'INPS invii annualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'elenco delle imprese che rientrano nell'ambito di applicazione del Codice delle pari opportunità (C. 615, art. 1, **comma 1, lett. a)**).

*In considerazione del fatto che, attualmente, l'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale è previsto per le aziende con oltre cento dipendenti, sembrerebbe opportuno che l'articolo 1, comma 1, lettera a), della proposta di legge C. 615 facesse riferimento alle aziende che occupano **fino a cento dipendenti**.*

La medesima proposta di legge dispone, inoltre, la **pubblicazione da parte del Ministero del lavoro** e delle politiche sociali, in un'apposita sezione del proprio sito *internet* istituzionale, dell'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e di quelle che non lo hanno trasmesso (art. 1, **comma 1, lettera b)**).

Sulle **modalità di redazione del rapporto** intervengono le sole **proposte di legge C. 615 e C. 1925**.

In particolare, l'**A.C. 615** (art. 1, **comma 1, lettera c)**) amplia il contenuto del **decreto ministeriale** al quale è demandata la definizione delle **modalità di redazione del predetto rapporto**.

Si ricorda, in proposito, che l'art. 46, comma 3, del D. Lgs. n. 198/2006, attualmente, prevede la redazione del suddetto rapporto in conformità alle indicazioni definite con apposito decreto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e che, in attuazione di tale norma, è stato emanato il D.M. 3 maggio 2018, *Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile*.

In particolare, si prevede che tale decreto specifichi, oltre alle indicazioni per la redazione del predetto rapporto, definite nell'ambito di determinate specificazioni (come attualmente previsto - vedi *infra*), anche:

- le **modalità di accesso al rapporto** da parte dei dipendenti dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria prevista dal Codice delle pari opportunità;

Sul punto, il richiamato Codice (art. 38) prevede, tra l'altro, che qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di discriminazione indicati - o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive - il lavoratore (o, per sua delega, le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa, o la consigliera o il consigliere di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta o regionale territorialmente competente) può ricorrere al tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato.

- i **parametri minimi di rispetto delle pari opportunità**, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- l'attribuzione della **certificazione di pari opportunità di lavoro** alle aziende che rispettano i suddetti parametri minimi, nonché le forme di pubblicità e le modalità di rilascio della certificazione medesima (tenendo conto dell'attività di controllo e verifica svolta dalle rappresentanze sindacali aziendali e dalle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità).

L'**A.C. 1925** (art. 1, **comma 1, lett. b)** sostituisce il comma 2 del citato art. 46, prevedendo che il rapporto deve essere:

- redatto in **modalità esclusivamente telematica** (come già previsto dal richiamato D.M. 3 maggio 2018, all'art. 1, c. 3), attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'art. 46, comma 2, nella formulazione vigente, prevede la trasmissione del rapporto alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La norma in commento amplia il ventaglio dei soggetti destinatari della trasmissione del rapporto in questione, prevedendo che la consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati, trasmettendoli, oltre che alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del

Modalità di
redazione del
rapporto

lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri - come attualmente già previsto - anche alle **sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL)**.

Entrambe le proposte di legge C. 615 e C. 1925 intervengono **in materia di sanzioni**.

Sanzioni

La prima, **C. 615**, specifica alcune **modalità di controllo e di sanzione** in ordine all'obbligo di redazione del rapporto.

Nel dettaglio:

- se l'inottemperanza si protrae per **oltre dodici mesi** rispetto al termine di 60 giorni entro cui le aziende che non hanno adempiuto all'obbligo di trasmissione del rapporto sono tenute a provvedere, si dispone la sanzione, attualmente prevista invece come facoltativa, della **sospensione per un anno** dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda possibilità (**lettera e**);
- la verifica della veridicità dei rapporti è affidata all'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività. Nel caso di rapporto mendace si applicano, a seconda del tipo di inosservanza, la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro o la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda fino a 413 euro e le pene previste dall'articolo 483 del codice penale, ossia la reclusione fino a due anni, per il reato di falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (la reclusione non può essere inferiore a tre mesi se si tratta di false attestazioni in atti dello stato civile) (**lettera f**)).

La **seconda, C. 1925**, sostituisce in proposito il comma 4 del citato art. 46, prevedendo che, in caso di mancata trasmissione del rapporto, da parte delle aziende, nei termini prescritti, l'ispettorato territoriale del lavoro invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. La norma prevede, inoltre, che:

- in caso di **inottemperanza**, l'ispettorato applica una **sanzione** fino all'1 per cento del monte retributivo aziendale;
- in caso di **reiterazione** dell'inottemperanza, si applica la **sospensione** per un anno dei benefici contributivi e fiscali eventualmente goduti dall'azienda.

Con riferimento alle relazioni da trasmettere al Parlamento, la proposta di legge C. 615, con una modifica all'articolo 20, comma 1, del D. Lgs. 198/2006, dispone che la relazione biennale sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro è presentata alle Camere dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità e non, come attualmente previsto, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

La suddetta relazione è svolta d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro delegato per le pari opportunità, anche sulla base del rapporto che, entro il 31 marzo di ogni anno, la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta alle Camere, almeno ogni due anni.

La **proposta di legge C. 1925** - attraverso l'introduzione del comma 4-*bis* al richiamato art. 46 - dispone che il CNEL, con cadenza biennale, tenendo conto anche della relazione sul bilancio di genere redatta ai sensi dell'articolo 38-*septies*, comma 3-*bis*, della legge di contabilità e finanza pubblica, trasmette una **relazione al Parlamento** nella quale sono contenute **considerazioni e proposte**, anche legislative, volte a garantire **effettive condizioni di pari opportunità di genere nel mercato del lavoro**.

Si ricorda, in proposito, che l'articolo 38-*septies*, comma 3-*bis*, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 (legge di contabilità e finanza pubblica), dispone la trasmissione alle Camere, da parte del Ministro dell'economia e delle finanze, di una relazione sulla sperimentazione - e, successivamente, sui risultati dell'adozione definitiva - di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile.

Rapporto periodico sulla situazione del personale - quadro normativo

Preliminarmente, occorre ricordare che il più volte richiamato Codice delle pari opportunità - che contiene misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso - dispone esplicitamente (art. 1, c. 2) che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

Per quanto concerne, specificamente, la situazione del personale maschile e femminile, l'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 obbliga le aziende, pubbliche e private, che occupano oltre 100 dipendenti a redigere almeno ogni due anni un rapporto sulla predetta situazione, contenente le informazioni relative ad ognuna delle professioni, allo stato delle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad

altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il termine di trasmissione è fissato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle suddette specificazioni dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 3 maggio 2018.

Qualora, nei termini prescritti, le aziende non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei predetti soggetti (R.S.A., consigliera e consigliere di parità), invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 520/1955 e, nei casi più gravi, può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dal datore di lavoro.

Relazioni allegate o richieste

Ai provvedimenti sono allegate le Relazioni illustrative.